**Beschluss des Landrats vom 28.11.2024**

Nr. 845

**11. Teuerungsausgleich gemäss § 49 des Personaldekrets für das Jahr 2025**
2024/653; Protokoll: gs

Jedes Jahr um diese Zeit behandle die Personalkommission in Zusammenarbeit mit dem Regierungsrat und den Personalverbänden den Teuerungsausgleich für das nächste Jahr, sagt Kommissionspräsidentin **Jacqueline Bader** (FDP). Diesmal ist es, anders als letztes Jahr, eine weniger gefreute Sache. Die Staatsfinanzen haben auch schon bessere Zeiten gesehen. Man muss den Gürtel enger schnallen. Der Kanton erwartet für das Jahr 2024 einen Aufwandüberschuss von CHF 115 Mio.; im darauf folgenden Jahr sind es nochmals CHF 62 Mio. Erst ab dem Finanzplanjahr 2026 sieht man wieder Licht am Ende des Tunnels. Nicht berücksichtigt sind aber weitere potenzielle Zusatzbelastungen im dreistelligen Millionenbereich: die Inflation, der Steuerabzug bei den Krankenkassenprämien und die Umsetzung des Gesetzes über die familienergänzende Kinderbetreuung. Aus diesem Grund hat sich der Kanton bekanntlich selber ein Sparprogramm von rund CHF 400 Mio. verordnet, das leider alle Bereiche betrifft.
Das Personalamt hat wie immer ermittelt, wie hoch die Teuerung im Schnitt der letzten beiden Jahre war – es ist auf eine Teuerung von 1,3 % gekommen. Ein Teuerungsausgleich in dieser Höhe würde den Personalaufwand des Kantons jährlich mit CHF 9,6 Mio. zusätzlich belasten. Das stellt den Regierungsrat vor ein Dilemma. Aus den erwähnten Gründen hat er entschieden, im Jahr 2025 auf den Teuerungsausgleich zu verzichten.
Die Personalkommission hat sich an ihrer Sitzung vom 4. November mit der Thematik befasst und dabei auch die Arbeitsgemeinschaft der Baselbieter Personalverbände (ABP) angehört. Zusätzlich war ein Vertreter des Arbeitgeberverbands Region Basel geladen, der die Sicht der Privatwirtschaft in die Kommission getragen hat. Eintreten auf die Vorlage war unbestritten.
Zur Detailberatung: Bei der Mehrheit der Kommission überwog das Verständnis für den Entscheid des Regierungsrats. Angesichts der schwierigen finanziellen Situation des Kantons sei eine Mehrausgabe von CHF 9,6 Mio. schlecht zu vertreten. Es sei klar betont, dass dies nichts mit der Leistung der Kantonsangestellten zu tun hat. Stufenanstieg oder eine individuelle Lohnerhöhung sind aber nicht tangiert. Das ist immer noch möglich. Landrat und Regierungsrat sind sich sehr bewusst, was täglich geleistet wird. Dies sei an dieser Stelle herzlich verdankt. Eine Minderheit der Kommission hat dagegen gehalten, dass der Teuerungsausgleich kein «nice to have» sei, das nur in fruchtbaren Jahren aufs Kantonspersonal herunter regnet, sondern eine fixe Vereinbarung, die deswegen auch für das kommende Jahr eingehalten werden sollte. Eine Fraktion dieser Minderheit hat geäussert, sie würde sich allenfalls auch mit einem geringeren Teuerungsausgleich, nämlich einem halben Prozent, anfreunden können. Ob mit oder ohne Teuerungsausgleich: Die Kommission hat grundsätzlich die Hoffnung geäussert, dass es bei einer einmaligen Aussetzung bleibt und ab nächstem Jahr wieder Normalität einkehrt.
Die Vertreter der Arbeitsgemeinschaft Baselbieter Personalverbände haben mehrere Gründe ins Feld geführt, worum man trotz der aktuellen Umstände die errechnete Teuerung von 1,3 % ausgleichen sollte. Das Ziel des Teuerungsausgleichs sei die Erhaltung der Kaufkraft – das habe wiederum einen positiven Effekt auf die Wirtschaft und indirekt auf die Kantonskasse. Vor allem führe die stark gestiegene Krankenkassenprämie zu einem empfindlichen Kaufkraftverlust. Ein wichtiges Thema ist für die ABP, dass der Kanton Basel-Landschaft in Bezug auf seine Angestellten in Konkurrenz zu anderen Arbeitgebern steht. Zwei grössere Teuerungsausgleiche und eine Reallohnerhöhung von 0,5 % hätten in den letzten Jahren positive Signale in den Arbeitsmarkt gesendet. Man dürfe jetzt nicht den Anschluss verlieren.
Der Finanzdirektor hat darauf verwiesen, dass der Kanton als Arbeitgeber punkto Attraktivität noch

sehr gut dastehe, wie es auch eine Lohnstrukturanalyse ergeben habe. Beim Lohn rangiert Baselland im Kantonsvergleich im vorderen Drittel. Zudem punktet er mit zahlreiche Benefits wie flexiblen Arbeitszeiten, internen und externen Weiterbildungen, Führungsentwicklung, Talentmanagement und diversen Vergünstigungen.
Seit 2020 ist die Teuerung in der Lohntüte des Kantonspersonals offiziell ausgeglichen. 2021 hat sich bei der Teuerung allerdings ein Minus von etwa 0,6 % ergeben, das für das Personal folgenlos geblieben ist. Wenn man dies von den 1,3 % abzieht, kommt man auf eine nicht ausgeglichene Teuerung von 0,66 %. Die Mehrheit der Kommission hat das auch so gesehen. Die Minderheit, welche das anders gesehen hat, hat in der Kommission darauf verzichtet, einen Antrag zu stellen. Somit lautet der Antrag der Personalkommission mit 6 gegen 2 Stimmen, dem Regierungsrat zu folgen und fürs Jahr 2025 kein Teuerungsausgleich zu genehmigen.
Und jetzt noch ein Wort zum Kommissionsbericht: Als er am 12. November publiziert wurde, war er noch nicht ganz ausgegoren. Sorry dafür! Die Argumente der Minderheit, die sich für einen Teuerungsausgleich ausgesprochen hat, waren in diesem Bericht nicht abgebildet bzw. sie sind in den Äusserungen der angehörten Gewerkschaften aufgegangen. Die Kritik hat nicht lange auf sich warten lassen – und so ist der Bericht eine Woche später leicht modifiziert noch einmal veröffentlicht worden. Wie auch immer, jetzt ist das Wort frei für alle!

- *Eintretensdebatte*

**Dieter Epple** (SVP) sagt, dass die Kommissionspräsidentin die wichtigsten Daten genannt habe. Für das Jahr 2024 konnte das Staatspersonal einen Teuerungsausgleich von 2,45 % plus die individuelle Lohnentwicklung entgegen nehmen – womit die Teuerung vollständig ausgeglichen wurde. Für das Jahr 2025 schlägt der Regierungsrat vor, keinen Teuerungsausgleich vorzunehmen. Das ist aufgrund der finanziellen Situation des Kantons verständlich. Nicht zu vergessen ist jedoch die individuelle Lohnentwicklung, von der das Personal bei guter Leistung weiterhin in der Höhe von zirka 1 % profitieren kann. Auch für die Gemeinden ist der Entscheid des Regierungsrats sicher vernünftig. So stehen sie nicht unter Zwang, dem Kanton folgen zu müssen. Sie können je nach der eigenen Finanzlage frei entscheiden. Die SVP unterstützt den Entscheid des Regierungsrats.

**Lucia Mikeler Knaack** (SP) sagt, dass die Lohnentwicklung des Kantonspersonals in den vergangenen Jahren regelmässig diskutiert wurde – die Kommissionspräsidentin hat es bereits gesagt. In vielen Kantonen ist der Teuerungsausgleich mittlerweile ein bewährtes Mittel, um die Reallöhne stabilisieren zu können. Zudem hat der Regierungsrat im Rahmen seiner Fürsorgepflicht die Aufgabe, faire und marktgerechte Arbeitsbedingungen zu gewährleisten. Die Teuerung hatte im Jahr 2023 einen Anstieg von 1,32 % erreicht. Die Entwicklung führt zu einer schleichenden Entwertung der Reallohnerhöhung des Kantonspersonals, wenn keine Anpassung erfolgt. Ein Teuerungsausgleich ist notwendig, um die Kaufkraft der Mitarbeitenden zu sichern und sie vor einem realen Einkommensverlust zu schützen.
Das Kantonspersonal trägt mit seiner täglichen Arbeit wesentlich zur Funktionsfähigkeit des Kantons bei – sei es im Bildungswesen, in der Sicherheit oder in der Verwaltung. In Zeiten von wirtschaftlicher Unsicherheit ist es wichtig, die Wertschätzung gegenüber diesen Leistungen nicht nur mit Worten – wie es die Kommissionspräsidentin getan hat –, sondern auch mit angemessenen Massnahmen zum Ausdruck zu bringen. Der Kanton Basel-Landschaft steht in einem Wettbewerb mit anderen, in diesem Fall öffentlichen Anbietern, vor allem in der Region. Ein unzureichender Teuerungsausgleich könnte die Attraktivität des Kantons als Arbeitgeber mindern und die Rekrutierung und Bindung von qualifizierten Fachkräften erschweren (Polizei). Trotz finanzieller Schwierigkeiten sollte eine Teuerungsanpassung von 1,3 % tragbar sein.
Die Investition ins Personal stellt eine nachhaltige Stärkung der Leistungsfähigkeit der kantonalen

Verwaltung und der öffentlichen Dienste dar. Der Kanton soll mit der vorgeschlagenen Teuerungsanpassung ein Zeichen der Anerkennung setzen sowie das Vertrauen und die Zufriedenheit der Mitarbeitenden stärken. Es gilt, dem Kantonspersonal die verdiente Wertschätzung zukommen zu lassen – und den Kanton Basel-Landschaft als attraktiven Arbeitgeber zu positionieren.
Aus diesen Gründen steht die SP-Fraktion hinter der Forderung der Personalverbände und fordert einen Teuerungsausgleich von 1,3 % – und sie bittet darum, diesem Antrag zu folgen.
Ein Wort zum Kommissionsbericht: Die Kommissionspräsidentin hat erwähnt, dass der Text modifiziert wurde. Das wird gerne zur Kenntnis genommen. Man hat auf den Antrag verzichtet, weil man davon ausgegangen ist, dass er hier und jetzt gestellt werden soll. Es wurde aber im Bericht nicht dargelegt, wie die Diskussion verlief. An der Sitzung ging es unter anderem um das ewige «Geplänkel» Teuerungsausgleich ja oder nein. Die Rednerin hatte damals Regierungsrat Anton Lauber mit seinen eigenen Worten aus dem letztjährigen Protokoll konfrontiert, als er äusserte, dass man künftig von diesem Hin und Her wegkommen und sich bezüglich Teuerungsausgleich stabilisieren wolle.

**Silvia Lerch-Schneider** (FDP) sagt, dass der Entscheid des Kantons, auf den Teuerungsausgleich zu verzichten, von der FDP-Fraktion als verantwortungsbewusst angesehen werde. Der Beschluss basiert auf der aktuellen Finanzlage und den schwierigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen. Trotz der unterschiedlichen Berechnungsgrundlagen (man hat es gehört), hat der Kanton Basel-Landschaft immer noch einen Vorsprung von rund 0,66 %. Wenn man die Entwicklung der letzten Jahre anschaut, sieht man dies klar. Ausserdem muss man in Betracht ziehen, dass der Teuerungsausgleich der öffentlichen Verwaltung in den letzten Jahren weit über dem Durchschnitt der Privatwirtschaft lag. Mit der Null setzt man ein Zeichen, dass die öffentliche Verwaltung die Privatwirtschaft im Wettbewerb um die Fachkräfte nicht unnötig belasten möchte – insbesondere in Anbetracht des aktuellen Arbeitskräftemangels. Das Problem verstärkt sich allgemein, weil der Kanton im Vergleich zu den Privaten generell höhere Löhne zahlt. Der Kanton sollte aber eine Politik für alle machen – und nicht nur für die Kantonsangestellten.
Wie die Lohnstrukturanalyse zeigt, schneidet der Kanton in Bezug auf die Arbeitsattraktivität bei den Löhnen gut ab. Man muss dazu festhalten, dass es die individuellen Lohnerhöhungen immer noch gibt. Ein Lohnbandanstieg ist möglich – und es gibt Personen, die vom Erfahrungsstufenanstieg profitieren. Dazu werden Möglichkeiten für Weiterbildungen geschaffen – und die Förderung der persönlichen Entwicklung wird ebenfalls unterstützt. Diese individuelle Förderung ist wichtig. Es ist eine gute Stossrichtung, dass man persönliche Leistungen punktuell honorieren kann. Das fördert die Motivation wie auch die Effizienz der Mitarbeitenden. Sie bekommen auch eine persönliche Wertschätzung. Es werden aber nicht alle grundsätzlich mehr bekommen. Das ist ein vielversprechender Ansatz.
Mit der Nullrunde wird nicht nur der Druck auf die Privatwirtschaft, sondern auch auf die Gemeinden etwas reduziert. Man konnte es lesen: Viele rechnen in den nächsten Jahren mit grossen Verlusten, teils in Millionenhöhe. Auch sie kämpfen mit höheren Kosten in den Bereichen Bildung, Soziales und Gesundheit. Sie orientieren sich oftmals am Teuerungsausgleich des Kantons. Der Kanton ist ein attraktiver Arbeitgeber, auch wenn er einmal ein Jahr lang keine Teuerung ausrichtet. Darum unterstützt die FDP den Entscheid des Regierungsrats.

Die Kommissionspräsidentin habe laut **Andrea Heger** (EVP) aufgezeigt, dass in der Kommission angesichts der aktuellen Wirtschafts- und Finanzlage ein gewisses Verständnis für den von der Regierung vorgeschlagenen Weg geäussert wurde – also für den Verzicht auf den Teuerungsausgleich. Wie bereits an der Sitzung der Personalkommission kommuniziert, erachtet die Fraktion Grüne/EVP die Vorlage einerseits als nachvollziehbar – dies auch angesichts des Umstands, dass es dem Staatspersonal im Vergleich zu anderen Angestellten in vielen Belangen gut geht. Für die Fraktion ist darum klar, dass man unter den aktuellen Umständen die gemäss Vorlage geglättete

Teuerung von rund 1,3 % nicht gewähren kann. Andererseits ist es insbesondere das eigene Personal, das bereits in vergangenen schwierigen Zeiten und auch jetzt wieder unter grossem Zeitdruck und Einsatz Massnahmen erarbeitet hat und diese auch mitträgt, um trotz erschwerten Bedingungen ein möglichst gut funktionierendes Staatswesen zu erhalten. Ein vollständiger Verzicht auf einen Teuerungsausgleich kann hier wohl demotivierend und auf längere Sicht sogar kontraproduktiv wirken.
Es wurde bereits in der Kommission dargelegt, dass einige Fraktionsmitglieder überlegen, einen tieferen Prozentanteil auszugleichen. Er würde wohl von der effektiven Teuerung minus den bereits erhaltenen Vorleistungen hergeleitet werden, wurde damals gesagt. Christina Wicker und die Rednerin stellen darum nach den seither getätigten Gesprächen, Überlegungen und Abklärungen mit einstimmiger Unterstützung der Grüne/EVP-Fraktion und der grossmehrheitlichen Unterstützung der GLP-Fraktion einen als Kompromiss gedachten Antrag. Er soll die vom Personal vorgebrachten Anliegen aufnehmen und ein gewisses Entgegenkommen signalisieren – und ihm aufgrund der finanziellen Situation zugleich ein gewisses Verständnis für den Aufschub der noch fehlenden Teuerungsprozente abverlangen. Man erwartet also ein gewisses Verständnis seitens des Personals. Somit wird beantragt, die Hälfte der geglätteten Teuerung unter Abzug der seit 2020 aufgelaufenen Vorleistungen zu gewähren.
Das würde konkret bedeuten, dass man einen Teuerungsausgleich von 0,35 % ausrichtet, was gerundeten Mehrausgaben von zirka CHF 2,6 Mio. entspricht. Gerne wird etwas ausführlicher dargelegt, wie der Vorschlag zu Stande gekommen ist. Seit der Index im Jahr 2020 ausgeglichen wurde, hat der Kanton jährlich die ausgewiesene geglättete Teuerung mit einer jeweiligen Aufrundung auf die nächsten 0,05 % ausgeglichen. Die Aufrundung und die im Jahr 2021 erfolgte, aber im Lohn nicht nachvollzogene Minusteuerung summieren sich über die vergangenen Jahre zu sogenannten Vorleistungen. Sie entsprechen 0,64 %. Gemäss der Vorlage des Regierungsrats hat man jetzt eine geglättete Teuerung von 1,32 %. Wenn man die Vorleistungen davon abzieht, bleibt immer noch ein Rest an nicht ausgeglichener Teuerung – dies in der Höhe von 0,68 %. Wie bereits erwähnt besteht der Kompromiss darin, dass beide Seiten – Arbeitgeber und Personal – einander hälftig entgegen kommen sollen. Die so zustande gekommenen 0,34 % würden gemäss der Praxis der FKD um 0,05 % aufgerundet, sodass man zu einem Ausgleich von 0,35 % kommt. Dieser allenfalls als tief betrachtete Betrag ist es dennoch wert, dass er gesprochen wird. Die damit verbundene Geldsumme ist vertretbar – und die Prozentzahl kann sich problemlos in die seit 2020 gesprochene Spannbreite an Prozenthöhen einreihen. Sie entspricht auch der in den letzten Jahren von Finanzdirektor Anton Lauber geäusserten Philosophie, keine langen Aufsummierungen mehr zu praktizieren – sondern möglichst sofort auszugleichen.
Dies deckt sich auch mit den Anliegen der Antragstellerinnen. Christina Wicker, der Rednerin und auch den beiden Fraktionen ist es ein Anliegen, dass nicht – wie auch schon geschehen – über zehn Jahre aufgelaufene Plus- oder Minusteuerungen verrechnet werden. Das ist kompliziert und kann viel Frust und Missstimmung auslösen. Ein baldiger vollständiger Ausgleich, sobald die Finanzlage dies zulässt, wird darum als sehr erstrebenswert erachtet. Kurzum: Es wird darum gebeten, für ein zukunftsgerichtetes Handeln zahlreich Hand zu bieten. Vielen Dank für die Unterstützung.

Die Mitte-Fraktion schätzt das Engagement und die tägliche gute Arbeit des Verwaltungspersonals sehr, sagt **Silvio Fareri** (Die Mitte). Es gibt immer gute Gründe, ins Personal zu investieren – man hat es heute schon mehrfach gehört. Die Mitte-Fraktion wird aber die Ausrichtung eines Teuerungsausgleichs für 2025 ablehnen. Dies ist einmal mehr der finanziellen Situation geschuldet. In diesem Fall ist vom Landrat – also von allen im Saal – eine Ausgabendisziplin gefordert, auch wenn dies unangenehm sein mag.

**Christina Wicker-Hägeli** (GLP) sagt, dass es für die GLP klar sei, dass man die 1,3 % aufgrund der Finanzlage – wenn auch zähneknirschend – nicht gewähren kann. Man will ja Hand bieten für das Sparen. Die Mitarbeitenden sollten aber eigentlich nicht zum Spielball der Finanzpolitik werden. Wenn die Kosten für die Bildung, für die Gesundheit, für die Altlastensanierung im Kanton aus dem Ruder laufen, sollte dies möglichst nicht auf dem Rücken der Angestellten passieren. Es wäre darum wichtig und auch richtig, wenn man beim Entscheid über den Teuerungsausgleich stets berücksichtigt, in welcher Lebenslage oder Einkommenssituation sich jemand befindet, der beim Kanton arbeitet. Für eine junge Familie, deren Einkommen sich im Bereich des Medianlohns bewegt, ist es sehr wohl wichtig, dass die Kaufkraft erhalten bleibt. Die Schweiz ist eine Hochpreisinsel. Bereits jetzt kommen etwa 50 % der Mittelstandsfamilien mit diesem Einkommen nicht mehr zu Schlag. Sie sind also auf ein Zusatzeinkommen, eine zweitverdienende Person angewiesen. Dann braucht es die entsprechende Abdeckung in der Kinderbetreuung. Hieran mangelt es bekanntlich in der Schweiz. Das heisst: Die Katze beisst sich in den Schwanz.
Wenn der bürgerlich geprägte Kanton die Familienpolitik genauso hoch bewertet wie das Sparen, sollten die Landrätinnen und Landräte die Kaufkraft der Mitarbeitenden möglichst nur in Ausnahmefällen beschneiden. Die Kantonsangestellten sind auf die Entscheide des Landrats zum Teuerungsausgleich angewiesen. Und: Es gibt Hunderte oder sogar Tausende Kantonsangestellte, welche die Landrätinnen und Landräte gewählt haben – und vielleicht froh wären, wenn sie sich in ihren Anliegen vertreten fühlen könnten. Darum plädiert die Mehrheit der GLP-Fraktion dafür, dem Antrag für einen Ausgleich von 0,35 % zuzustimmen.

Man redet heute nicht über eine Lohnerhöhung oder einen netten Bonus fürs Kantonspersonal, sagt **Désirée Jaun** (SP). Man redet über den Ausgleich der Teuerung. Es geht also darum, dass der Lohn ausgeglichen wird, weil das Leben teurer geworden ist. Darin sind die Krankenkassenprämien noch nicht einmal enthalten. Kein Teuerungsausgleich bedeutet de facto eine Lohnkürzung und eine Verminderung der Kaufkraft. Dies erhöht den Druck auf jede einzelne Person. Den Teuerungsausgleich darf man auch nicht mit dem sonstigen Lohnsystem und den Arbeitsbedingungen vermischen. Das sind separate Themen. Es muss dem Landrat bewusst sein, dass er einen wegweisenden Entscheid treffen wird. Nach dem Kanton richten sich – wie man es auch schon gehört hat – die meisten Gemeinden, weitere Organisationen und Institutionen – und nicht zuletzt auch die KMU. Es wird also bei weitem mehr Mitarbeiter/innen im ganzen Kanton betreffen als nur das Personal, das direkt beim Kanton angestellt ist. Man entscheidet darüber, welches Signal der Kanton aussendet – und wie er mit seinem Personal umgeht. Es ist ein genügend schlechtes Zeichen, dass der Regierungsrat die Teuerung nicht ausgleichen will. Darum setzt sich die SP klar dafür ein, dass die Teuerung gewährt wird. Sie ist nämlich der Meinung, dass nicht das Personal für die schlechte finanzielle Situation büssen soll, in welche sich der Kanton selber gebracht hat. Es ist schon im Arbeitsalltag von Einsparungen betroffen – und es sorgt auch dafür, dass man an einem anderen, sinnvolleren Ort sparen kann.
Noch ein Wort zu diesem Basar, der jetzt wieder losgeht: Es wurde vor einigen Jahren beschlossen, einen Strich zu ziehen und mit dem Thema Teuerungsausgleich, indem er auf null gestellt wird, neu anzufangen. Es sollen also nicht jedes Mal wieder alte Berechnungen und Entscheide ausgegraben oder mitgezogen werden. Trotzdem wird dies auch diesmal wieder gemacht oder vorgeschlagen. Der Landrat sollte jetzt seine Verantwortung gegenüber dem Personal wahrnehmen. Das Personal ist die Basis eines funktionierenden Kantons. Die Verantwortung sollte auch im Sinne der Wertschätzung gegenüber dem Personal wahrgenommen werden. Der Landrat sollte sich somit für den effektiven Teuerungsausgleich in der Höhe von 1,3 % für das Kantonspersonal entscheiden.

**Stefan Degen** (FDP) ist froh, dass das Stichwort Signal gefallen ist. Der Redner kennt das Thema seit mehreren Jahren aus seiner beruflichen Karriere – lange Zeit als Arbeitnehmer bzw. Arbeit-

nehmervertreter, der nehmen musste, was es gab; und seit ein paar Jahren auch als Arbeitgebervertreter, der schauen muss, dass das Budget des Folgejahres aufgeht. Der Redner ist doch erstaunt. Es gibt wohl wenige Firmen, die das kommende Jahr vorhersehen können. Der Kanton kann das. Es gibt einen umfangreichen AFP. Es ist davon auszugehen, dass die Zahlen nach bestem Wissen und Gewissen stimmen. Damit wird sich der Landrat ja in zwei Wochen beschäftigen. Angesichts der aktuellen Situation dürfte es kein Unternehmen geben, dass bei solchen Zahlen irgendeine Lohnerhöhung gewähren würde. Beim Kanton gibt ja trotzdem noch die individuelle Lohnsteigerung bzw. den Stufenanstieg. Der Landrat muss sich aber in dieser Debatte auf den Teuerungsausgleich konzentrieren. Ob es eine Firma gibt, welche in dieser Situation die Schulden erhöhen würde, damit sie einen Teuerungsausgleich zahlen kann, darf man bezweifeln. Damit zurück zum Signal, das ausgesendet werden soll. Was heisst es für die Arbeitnehmer aus der Privatwirtschaft, wenn der Kanton mit den Steuergeldern der Firmen und der Privatleute einfach einen Teuerungsausgleich gewährt, der weit über dem Niveau liegt, das in der Privatwirtschaft diskutiert wird? Es gibt nur ganz wenige Firmen, die in Richtung von 1,3 % gehen. Bei gewissen Arbeitgebern gibt es vielleicht keinen Ausgleich – oder es gab in den vergangenen Jahren nichts bzw. es kommen Jahre, in denen es nichts geben wird. Hier aber heisst es: Es ist völlig egal, wie es dem Kanton geht, es ist völlig egal, wie gewirtschaftet wird – der Teuerungsausgleich wird durchgezogen. Der Kanton hat nicht die schlechtesten Löhne – das weiss man mittlerweile. Es gibt neben den Löhnen auch sehr gute Arbeitsbedingungen. Darum ist es wirklich ein falsches Zeichen, wenn man sagt, man wolle durchziehen, was man schon immer wollte – und mache dies auch weiterhin.
Man müsste vielmehr in eine andere Richtung gehen: Es wäre zu überlegen, ob nicht generell alle Lohnerhöhungen und Personaleinstellungen ans erwartete Ergebnis des Folgejahrs geknüpft werden sollen. Dann hätte man auch einen Anreiz, dass aus der Verwaltung die nötigen Sparvorschläge kommen. Und dann könnte die Verwaltung aktiv mitarbeiten, sodass ihr Teuerungsausgleich immer gewährt werden kann: weil die Sparvorschläge so fruchtbar sind, dass man den Ausgleich jedes Jahr ausrichten kann. Das wäre wohl die bessere Lösung – der Redner kennt diese auch aus seinem Berufsalltag.

Regierungsrat **Anton Lauber** (Die Mitte) versichert, dass der Regierungsrat sich die Sache nicht einfach gemacht habe. Es wurde sorgfältig abgewogen, wie der Entscheid ankommen wird – und wie man ihn erklären und letztlich vertreten kann. Man konnte heute verschiedene Aspekte hören. Der Redner kennt sie im Grundsatz – denn Lucia Mikeler hat es gesagt: Das Thema wird immer wieder diskutiert. Es ist der Wunsch und das Ziel des Regierungsrats (es steht auch im Kommissionsbericht), dass man nicht wieder mit der aufgelaufenen Teuerung hantieren muss. Das ist die Ausgangslage. Es ist nicht neu, muss aber doch nochmals gesagt werden: Seit der letzten Diskussion über die Teuerung (die mit einer Lohnerhöhung ergänzt wurde) hat man festgestellt, dass es in einem Ausmass Kostensteigerungen gibt, wie man dies noch selten erlebt hat. Vor allem in den Bereichen Bildung und Gesundheit. Dies löste Druck auf die Staatsfinanzen aus, sodass man wieder überlegen muss, wie man den Staatshaushalt entlasten kann. Damit man die Grössenordnungen nochmals sieht: Im AFP 2024/2027 gibt es alleine bei der Bildung einen Kostenanstieg von CHF 117 Mio. – in der Gesundheit sind es CHF 181 Mio. Der Trend hat sich im AFP 2025-2028, den man in zwei Wochen diskutieren wird, weiter fortgesetzt. Das ist nur ein Teil des Problems. Damit sind die Herausforderungen sehr gross geworden. Als Regierung muss man sich diesen Herausforderungen stellen. Es ist aber klar, dass verschiedenste Positionen ausgearbeitet wurden, die man im Landrat diskutieren will.
Es wurde vom Signal an die Mitarbeitenden des Kantons gesprochen. Es wissen alle, dass sie hervorragende Arbeit leisten. Auch wenn man von Zeit zu Zeit kritische Voten hört, ist man in der Summe doch mit einer qualitativ tollen Arbeitsleistung sehr gut bedient. Es geht aus Sicht des Re-

gierungsrats überhaupt nicht darum, die Wertschätzung zurückzufahren – auch wenn man die Sache so verstehen kann. Das ist aber erklärtermassen nicht die Absicht. Der Regierungsrat hat aber die Aufgabe, zu den Finanzen zu schauen. Stefan Degen hat erläutert, wie es aussieht, wenn man als Unternehmen (so man den Kanton als ein solches betrachten möchte) auf die Teuerung eingehen würde. Die Überlegung des Regierungsrats war eine Güter- und Interessensabwägung. Man konnte feststellen, dass man 0,6 % Vorsprung hatte. Man hätte aber lieber eine durchgehende Null. Wenn man also von der gemittelten Teuerung von 1,3 % ausgeht, sind 0,66 % offen. Der Regierungsrat hat sich gesagt, dass nach einigen Jahren in der Vorleistung eine «Rückleistung» vertretbar wäre. Die unterschiedlichen Wahrnehmungen des Signals sind dem Regierungsrat bewusst. Aus seiner Sicht kann man aber sagen, dass der Antrag vertretbar ist – es ist ein vertretbares Zeichen an die Öffentlichkeit und ans Personal. Bezüglich Personal kann man sagen, dass der Regierungsrat viel unternimmt. Es gibt jetzt auch die Möglichkeit, dass sehr gute Leistungen unterjährig belohnt werden können; rund 10 % können von einem A+ profitieren. Weiter werden intern Führungsförderung und Karriereplanungen betrieben. Das Personal dürfte also erkennen, dass man auf seiner Seite steht und an der Sache dran ist. 2025 (wenn er das richtig im Gedächtnis hat) wird eine Mitarbeitendenbefragung durchgeführt, mit der man sich mit dem Personal auseinandersetzt. Die Resultate der letzten Mitarbeitendenbefragung wurden vom Regierungsrat sehr ernst genommen; sie wurden sehr intensiv bearbeitet und es wurden Anpassungen vorgenommen. Man ist also auf die Anliegen des Personals eingegangen. Der Redner kann deshalb behaupten, dass das Personal es spürt, dass sich der Kanton als Arbeitgeber um es kümmert. Damit wird der Antrag des Regierungsrats begründet.

://: Eintreten ist unbestritten.

− *Detailberatung*

Landratspräsident **Peter Hartmann** (Grüne) sagt, es gebe zwei Anträge aus dem Landrat. Lucia Mikeler beantragt einen Teuerungsausgleich von 1,3 % – Andrea Heger ihrerseits hat einen Ausgleich von 0,35 % beantragt. Der Antrag von Regierungsrat und Personalkommission lautet, dass kein Ausgleich der Teuerung gewährt wird. Zuerst gibt es eine Eventualabstimmung zwischen den beiden Anträgen von Lucia Mikeler und Andrea Heger.

://: Mit 58 zu 24 Stimmen bei 1 Enthaltung wird dem Antrag Mikeler gegenüber dem Antrag Heger der Vorzug gegeben.

Nun geht es darum, ob der obsiegende Antrag angenommen oder abgelehnt wird, sagt Landratspräsident **Peter Hartmann** (Grüne). Falls der obsiegende Antrag abgelehnt würde, gibt es in einem dritten Schritt die Abstimmung über den Kommissionsantrag.

://: Mit 53:26 Stimmen bei 3 Enthaltungen wird der Antrag Mikeler abgelehnt.

− *Beschlussfassung*

://: Mit 46:29 Stimmen bei 7 Enthaltungen wird beschlossen, für das Jahr 2025 keinen Teuerungsausgleich auszurichten.